**VDSZ bértárgyalási háttéranyag a VDSZ Elnöksége számára**

 A VDSZ működési területén az elmúlt két év béremelési hulláma egyes területeken jelentős bérfeszültséget okozott. A munkaerő piaci helyzet ezt tovább feszíti.

A minimálbér és a garantált bérminimumon foglalkoztatottak bérenövekedése jelentősen befolyásolta a 2017. és 2018. évi bértárgyalásokat. Igaz, a foglalkoztatottak tekintetében nem kimagasló az alacsony kategóriában foglalkoztatottak száma szakszervezetünk területén. Inkább egyes munkakörökre jellemző ( takarító, biztonságiőr ).

A tavalyi TÁRKI tanulmány alaposan bemutatta az ágazataink bérszínvonalát. Az elmúlt néhány évben – a változó ütemű, de folyamatos gazdasági fellendüléssel párhuzamosan – a vizsgált vegyipari területek nagy többségében jelentős javulás ment végbe mind a keresetek, mind pedig a foglalkoztatás területén. A markáns javulás összipari szinten 2014-től érhető tetten, a bruttó reálkeresetek és a foglalkoztatás dinamikáját tekintve egyaránt. Ezen belül 2018-ban a létszámemelkedés vonatkozásában jobbára a korábbi tendencia folytatódását, a bérek tekintetében pedig azonos növekedés ( 2018. I. félév alapján ) tapasztalható.

Az idén a nominális bérdinamika az ágazatok többségében (olajfeldolgozás, gyógyszeripar, gumi- és műanyagipar, faipar, nyomdaipar, alumíniumgyártás) hasonló a 2017. évhez, követve a szinte egész gazdaságra jellemző tendenciákat. Miután a munkaerőhiány mellett az idei bérdinamikát mindenekelőtt a drasztikus minimálbér- és bérminimum-emelés hajtja, nem meglepő, hogy a legerőteljesebb béremelkedés a négy legalacsonyabb bérszintű ágazatban: a faiparban, a nyomdaiparban és a műanyag- és gumiiparban ment végbe. Ezen belül a faiparban, ahol az átlagos bérszint a feldolgozóipari átlag kétharmadát sem éri el, az idén páratlan, közel 20%-os keresetemelkedésre került sor. Ugyanakkor a tavalyi, komoly gyorsulás után két számjegyű növekedést produkált a magas kereseteket fizető gyógyszeripar és a kiugróan jól fizető kőolajfeldolgozás az első félév adatai alapján első sorban a fizikai területen kibocsátott béremelésnek köszönhetően. A kereseti dinamika gyorsulása elkerülte a szűk vegyipart (vegyi anyag, termék gyártása), ahol az ipar viszonylatában viszonylag magas bérszint csak mérsékelt, 5% körüli ütemben nő az idén, valamint a papíriparban, ahol a keresetek közel 8%-os növekedése alatta marad az idei év nemzetgazdasági és feldolgozóipari átlagának, és csak szerény gyorsulást jelent a tavalyi évhez képest.

Eközben a vegyipari jellegű ágak túlnyomó részében az idén bővül az alkalmazotti létszám (a faipar ezzel szemben látványos, a műanyagipar enyhe létszámcsökkenést produkált), méghozzá néhány kivétellel érdemben, 3%-ot meghaladó ütemben. A kivétel egyrészt a kőolaj-feldolgozás, ahol az idei csekély létszámemelkedés javulást jelent a korábbi évek csökkenéséhez képest, valamint a szűk vegyipar, amelyet teljesen elkerült az idei ipari fellendülés.

A többnyire létszámbővüléssel párosuló meredek béremelkedés akkor is drasztikus mértékben emeli a bérköltségeket a vegyipari ágakban, ha közben a vizsgált ágak többségében még az idén is kisebb-nagyobb mértékben elmarad a kereseti dinamika a feldolgozóipari átlagtól. Ez azonban egyszerűen annak a következménye, hogy a vegyipari ágak többségében a kereseti szint meghaladja a feldolgozóipari átlagot – ahol nem ez a helyzet (fa-, nyomda, műanyagipar), ott a bérdinamika megugrása is drasztikusabb volt.

Összességében hiába nőttek idén a vegyipari jellegű ágak többségénél a keresetek a feldolgozóipari átlagtól elmaradó ütemben, a gyengébb termelékenységnövekedés hatására az *egységbérköltség* dinamikája majdnem minden ágazatban *drasztikusan* meghaladta a feldolgozóipari átlagot.

Akárhogyan is, mind az alkalmazotti létszám, mind a keresetek terén komoly emelkedés ment végbe az elmúlt néhány év során, és rövid távon e tendencia folytatódása várható. Habár az elkövetkező pár év várhatóan az ipari növekedés – és azon belül a vegyipari kötődésű ágak többsége – számára kedvező lesz, a munkaerőhiány miatt a bérköltség-emelkedés a fellendülés – és a termelékenységjavulás – dinamikáját jó eséllyel túlszárnyalja majd, ami a gyengébb vállalkozások számára megnehezíti a további működést, fokozva ezáltal a vállalatok közti szelekciót.

2018-ban is a garantált bérminimum emelése sokkal nagyobb alkalmazotti kört érint a vizsgált ágazatokban, mint a minimálbéré; ez természetes következménye a nagyobb mértékű, 25%-os emelési kötelezettségnek, ami értelemszerűen szélesebb alkalmazotti körre terjed ki. Másrészt ez pénzügyileg is nagyobb terhet ró a munkaadókra, mivel a kötelező emelésnek nem csak a százalékos mértéke nagyobb, hanem ennek az összegszerű vonzata is jóval magasabb. Másként megfogalmazva: a havi minimálbér 2018-ban 138.000 forint, míg a garantált bérminimum 180.500 forint.

A gyógyszergyártásban és a gázellátásban az összes bér mindössze kb. 3%-ára vonatkoznak a kötelező minimálbér-emelések és az alumíniumiparban is mindössze 5,3% ez az arány. A vegyi termék gyártásban az összes bértömeg 12%-át érintik a kötelező béremelések, és ezen belül különösen magas a garantált bérminimum emelésének a hatása. A vizsgált ágazatok közül ebben az ágazatban a legnagyobb a különbség a minimálbér-emelésben (1,6%) és a garantált bérminimum emelésében érintett bér aránya (10,5%) között.

A minimálbérek jelentős emelése azzal a következménnyel jár, hogy az alsó kereseti sávban lényegében összecsúsznak a minimálbérek, és eltűnik az egyes alkalmazottak bére közötti differenciálás, hacsak a munkaadók nem állítják helyre a korábbi bérstruktúrát, ami a minimálbér emelésben nem érintett alkalmazottak bérének a felemelését teszi szükségessé. A 2017. és a 2018. évi minimálbér-emelések a korábbi évekénél jóval nagyobb mértékűek, ezért az alkalmazottak sokkal szélesebb körét érintik, és a teljes bérstruktúrát sokkal nagyobb mértékben alakítják át, mint a korábbi években. A minimálbér emelés közvetlen hatásánál ezért lényegesen nagyobb a közvetett hatás.

A minimálbérek emelésének másik szembetűnő hatása az, hogy számos vizsgált ágazatban a már korábban is lapos bérgörbék még laposabbá válnak, egyre inkább hasonlítanak egy fordított ”L” betűhöz. Azaz a havi átlagkeresetet a nagyon alacsony keresetűek nagy száma, és a kis létszámú, ám kiugróan magas keresetű csoport bére határozza meg.

De hogy a skála másik végét is említsük: a gyógyszeriparban, amelyet elenyésző mértékben érintettek a minimálbér-emelések, 10%-ot meghaladó béremelés történt.

A vegyi termékek gyártása ágazatban 1,44%-os béremelést okoztak közvetlenül a minimál­bér-emelések, ezzel szemben a tényleges béremelkedés meghaladta az 5%-ot. És ez még a legalacsonyabb béremelkedési ütem volt a vizsgált ágazatok között.

Mindez azt mutatja, hogy egyrészt a minimálbérek emelésének *közvetett* hatása számottevő volt. A munkaadóknak a korábbi bérszerkezet helyreállítása érdekében jelentős béremelést kellett megvalósítaniuk a minimálbér-emelésében nem érintett csoportokban is, a bértorlódás elkerülése érdekében. Másrészt, legalább ekkora hatást fejthetett ki ugyanakkor az általános munkaerő-hiány, amely a minimálbér-emelésektől függetlenül is erőteljesen felfelé húzza a béreket.

Nem tudni ma még, hogy ez a kétféle pótlólagos hatás, azaz a bértorlódás elkerülése és a munkaerő-hiány miatti jelentős béremelések milyen kereseti kategóriákban valósultak meg, és az mennyiben alakította át a ma a legtöbb ágazatban tapasztalható rendkívül lapos bérgörbét. Ha az előbbi hatás, azaz az alsó kereseti kategóriákban kialakult torlódás orvoslása volt az erősebb, akkor a bérgörbe még laposabbá vált. Ha azonban a béremelések nagyobbrészt a garantált bérminimum emelése miatti torzulások kiküszöbölésére irányultak és az átlagbérhez legalább alulról közelítő (havi 200-280 ezer forint körüli) bérek emelkedtek, akkor a bérgörbe lapossága némileg enyhülhetett.

A legutóbbi hónapokban felvetődött, hogy a KSH által kiadott átlagkeresetek megtévesztőek és azért inkább a medián bér fogalmán keresztül lehet a bértárgyalásokat megalapozni.

A VDSZ a TÁRKI és a Policy Agenda segítségével elkészítette a 2016. évi adatok alapján a mediánbért az átlagbérhez képest.

A számításokat az alábbi adatok alapján készítették

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| VDSZ | esetszám | cégek száma | képviselt munkavállalók száma |
| papír, papírtermék gyártása | 943 | 52 | 5708 |
| vegyi anyag, termék gyártása | 1264 | 57 | 9546 |
| gyógyszergyártás | 1366 | 27 | 14419 |
| gumitermék gyártása | 655 | 26 | 7056 |
| műanyag termék gyártása | 2225 | 139 | 19799 |
| gázellátás | 427 | 17 | 4810 |

A rendelkezésre álló adatok alapján foglalkoztatottaknak 30%-ának nincsen pótlék a fizetésében (alapbér a havi bére, nem számítva az egyéb munkajövedelmet, pl. cafeteria); 70%-a valamilyen bérpótlékot, túlórát tartalmaz a havi jövedelme.

Ahol van pótlék a bérben, ott az alapbérre átlagosan 34% pótlék, jutalék, prémium, túlmunka „rakódik” rá. Viszont 42% nem kap egyéb munkajövedelmet, és 58% kap egyéb munkajövedelmet például cafetériát.

A 2016. májusi adatok alapján a mediánbér 76%-a az átlagbérnek a VDSZ területén. A versenyszférához képest jobb a helyzet, mivel ott 69% ez az arányszám. A nemzetgazdaság egészében pedig 74% volt.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|   | mediánbér | átlagbér | arány |
| papír, papírtermék gyártása |  252 125  |  301 808  | 84% |
| vegyi anyag, termék gyártása |  261 906  |  341 978  | 77% |
| gyógyszergyártás |  329 453  |  425 516  | 77% |
| gumitermék gyártása |  257 441  |  285 908  | 90% |
| műanyag termék gyártása |  171 635  |  225 038  | 76% |
| gázellátás |  298 871  |  414 927  | 72% |
| összesen |  234 333  |  309 606  | 76% |

Amennyiben csak az alapbéreket nézzük, akkor 78% az arány, tehát a pótlékrendszer növeli az egyenlőtlenséget.

A béren kívüli juttatások kivéreztetése komoly kihívás elé állítja a szakszervezeteket is. Tény, hogy a VDSZ működési területén is megoszlik a juttatások mértéke. A hozzánk beérkezett adatok alapján 2018-ban az átlag béren kívüli juttatások mértéke 400.000 Ft/fő/év.

Az is tény, hogy az eddigi előzetes információink alapján a 450.000 Ft alatti juttatást biztosító vállaltok többsége Szépkártyát fog adni.

A 2018. évi MNB tervezett infláció magasabb lesz és várhatóan 3% felett áll meg. 2019-ben az MNB 3,3%-os maginfláció mellett 3,1%-kal számol. Egy alacsony minimálbér-emelés, illetve általános bérnövekedés a növekvő infláció mellett visszafelé sülhet el a  munkaadók szempontjából, mert előfordulhat, hogy nem teljesül a hatéves bérmegállapodásban foglalt feltétel a szochó csökkentésére. Azonban a munkaadók segítségére siethet a cafetéria átalakítása, ha nagyobb számban épülnek be a bérekbe – emelve azokat – a különböző juttatások. Nem tekinthetjük béremelésnek a beépítést, mert így a 6 százalékos reálkereset-emelkedés nem érhető el. És hogy még zavarosabb legyen a kép, bizonytalan, hogy milyen bérszámítási alapot kell jövő év elején figyelembe venni, miután a statisztikai hivatal megújítja a keresetstatisztikai adatgyűjtését. Az eltérő adatbázisok miatt nehezen lesznek összehasonlíthatók a mostani és a jövő évben előállítandó béradatok. Erre bizonyára ki kell majd térni az őszi bértárgyalások során, a szochó-csökkentés ütemezésének tisztázása érdekében. Végső soron pedig a legfontosabb kérdés az, hogy mit gondolnak minderről a munkáltatók, inkább megéri nekik egy alacsonyabb béremelés adócsökkentés nélkül, vagy fontosabbnak tartják, hogy kisebb legyen a szochó.

VDSZ Elnökségének állásfoglalása

A VDSZ Elnöksége áttekintette a 2019. évi bértárgyalások lehetséges kimenetelét, és az alábbi megállapításokat tette. Az Elnökség egyetértett abban, hogy a 2019. évi bértárgyalásokban konszenzusra kell jutni a munkáltatókkal részben a munkaerőpiaci körülmények, részben pedig a béren kívüli juttatások rendszerének átalakítása miatt.

1. **Minimálbér, garantált bérminimum emelése**

A VDSZ Elnöksége továbbra is szorgalmazza a minimálbér és a garantált bérminimum emelését, különös tekintettel, hogy a V4-ek országai közül Magyarországon a legalacsonyabb a minimálbér mértéke. A garantált bérminimum emelésében továbbra is tükröznie kell a szakmai végzettséghez kötött munkakörök fontosságát. A VDSZ támogatja, hogy minél hamarabb állapodjanak meg a VKF szereplői a két bérminimumban.

1. **Bérajánlás**
A VDSZ követeli, hogy a VKF létminimum és bérmegállapodása tartalmazzon bérajánlást is, mert ezzel elősegítheti a két bérszinten nem érintett munkavállalókra vonatkozó megállapodást.
2. **Keresetek**
A VDSZ Elnöksége továbbra is a megkezdett bérfelzárkóztatást tekinti a munkavállak számára a legfontosabb célnak. Ezért a 2019. évben a munkaerő piac által diktált béremelések hatásait figyelembe véve - a vállaltok teherbíróképességének szempontjai mellett – további 6% reálkereset növekedést szorgalmaz, mert a korábbi megállapodások alapján csak így lehetséges a további adóék csökkentés. Törekedni kell a nők béregyenlőtlenségének kompenzálására is a VDSZ működési területén.
3. **Béren kívüli juttatások**

A VDSZ Elnöksége a helyi tárgyalások elősegítése érdekében tovább keresi a munkáltatói szövetségekkel való szélesebb együttműködés lehetőségét. Egyben kijelenti, hogy a meglévő béren kívüli juttatások béresítése nem merítheti ki a 2019. évi béremelést.

1. **Munkaerő piaci hatások**

A VDSZ Elnöksége tisztában van a mai munkaerő piaci helyzettel, de nem engedhető meg, hogy az új munkaerő felvétel bérfeszültségeket keltsen a régebben foglalkoztatott munkavállaók között.

1. **Szakképzés, oktatás**

A 2019. évi bértárgyalások mellett figyelemmel kell kísérni a szakképzés színvonalának emelésére való közös törekvéseket, mert a munkahelyi bérfeszültségek és a munkaerőhiányból fakadó stresszhelyzetek csak a szakképzett munkavállók alkalmazásával enyhíthető a tisztességes bér biztosítása mellett.

Budapest, 2018. október 31.

 VDSZ Elnöksége